

Powołany przepis nie precyzuje pojęcia "przypadku szczególnie uzasadnionego" i w każdym przypadku obowiązkiem organu prowadzącego jest dokonanie oceny, czy działanie bądź zaniechanie dyrektora uniemożliwia jego pozostawanie na stanowisku.

Użyte przez ustawodawcę w art. 66 ust. 1 pkt 2 ustawy pojęcie "przypadki szczególnie uzasadnione" jest pojęciem ogólnym, niedookreślonym, lecz analiza powyższego przepisu pozwala na stwierdzenie, że odwołanie w trybie natychmiastowym na podstawie tego przepisu nie może nastąpić z przyczyn wymienionych w pkt 1 lit. b tego artykułu, tj. w przypadku negatywnej oceny pracy lub negatywnej oceny wykonywania zadań w zakresie działalności finansowej i administracyjnej. Muszą to być inne, "szczególnie uzasadnione przypadki", których ustawa nie wskazuje.

W orzecznictwie sądowoadministracyjnym podkreśla się, że skoro przepis ten wprowadza nadzwyczajny tryb odwołania osoby, której powierzono stanowisko kierownicze w szkole - powinien być interpretowany ściśle. Artykuł 66 ust. 1 pkt 2 ustawy stanowi wyjątek od zasady stabilności zatrudnienia, a zatem jego wykładnia rozszerzająca jest niedopuszczalna. "Przypadki szczególnie uzasadnione" są ujmowane wąsko jako sytuacje, w których doszło do rażących uchybień niepozwalających na dalsze zajmowanie stanowiska, zatem prowadzących do konieczności natychmiastowego odsunięcia osoby pełniącej funkcję kierowniczą w szkole lub placówce oświatowej od pracy na tym stanowisku w trakcie roku szkolnego. Dotyczą sytuacji drastycznych, rażąco sprzecznych z celami powołania na stanowisko, a więc innych od tych, dla których przewidziany jest "normalny" tryb odwołania ze stanowiska z końcem roku szkolnego.

Przepis ten znajduje zastosowanie w sytuacjach zupełnie wyjątkowych, nadzwyczajnych, kiedy organ odwołujący uzna, że dalsze kierowanie szkołą stanowi istotne zagrożenie dla osiągnięcia jej celów lub z innych, obiektywnie ważnych względów jest nie do przyjęcia. Omawiana przesłanka dotyczy sytuacji, w których nie jest możliwe pełnienie przez nauczyciela funkcji kierowniczej, a konieczność natychmiastowego przerwania jego czynności zachodzi ze względu na zagrożenie interesu publicznego, bowiem naruszenie prawa przez dyrektora (wicedyrektora) jest na tyle istotne, że nie pozwala na dalsze wykonywanie obowiązków przez daną osobę, a stwierdzone w jego pracy uchybienia mogą prowadzić do destabilizacji funkcjonowania szkoły. Chodzi tu o działanie lub zaniechanie nauczyciela, które powoduje destabilizację w realizacji funkcji dydaktycznej, wychowawczej i oświatowej szkoły, a dalsze zajmowanie stanowiska godzi w interes szkoły. Celem odwołania jest położenie kresu sytuacji drastycznie szkodzącej dobru kierowanej jednostki i jej uczniów. Okoliczności uzasadniające odwołanie ze stanowiska na podstawie art. 66 ust. 1 pkt 2 nie muszą być zawinione przez nauczyciela; wystarczy, że zachodzi obiektywna przyczyna całkowitego braku możliwości dalszego sprawowania funkcji kierowniczej.

Szczególnie uzasadnione przypadki to takie, które powodują, że nie można czekać z odwołaniem nauczyciela ze stanowiska kierowniczego, lecz decyzja o pozbawieniu nauczyciela funkcji kierowniczej musi być podjęta natychmiast. Tym samym odwołanie w szczególnie uzasadnionym przypadku powinno być natychmiastowe lub niezwłoczne w stosunku do zdarzeń, okoliczności je uzasadniających. Chodzi o takie zachowania, w wyniku których nie ulega wątpliwości, że dyrektor (wicedyrektor) utracił zdolność wykonywania powierzonej mu funkcji z przyczyn etycznych lub rażącej niekompetencji w realizacji spoczywających na nim obowiązków. Warto przykładowo wskazać, że w orzecznictwie za przyczyny "szczególnie uzasadnione" uznano np. błędy organizacyjne, które postawiły placówkę w stan zagrożenia likwidacją, notoryczne nieregulowanie zobowiązań finansowych szkoły, długotrwałą chorobę uniemożliwiającą wykonywanie funkcji kierowniczej, która negatywnie wpływa na szkołę powodując jej

Kategoria: Edukacja, Kultura i Sport
Opublikowano: piątek, 17, wrzesień 2021 21:15
Katarzyna Liszka-Michałka
Odslony: 1470

dezorganizację.

Wskazuje się również, że przypadek szczególny mogą stanowić:

1. zdarzenia (działanie lub zaniechanie) o charakterze zupełnie wyjątkowym, nadzwyczajnym (wykraczającym poza działanie rutynowe, codzienne),
2. mające charakter niedopełnienia obowiązków lub naruszenia uprawnień określonych prawem, przez nauczyciela - dyrektora szkoły,
3. stwierdzone uchybienia są tego rodzaju, że powodują destabilizację w realizacji funkcji (dydaktycznej, wychowawczej i oświatowej) szkoły i dlatego konieczne jest natychmiastowe zaprzestanie wykonywania funkcji dyrektora, albowiem dalsze zajmowanie stanowiska dyrektora godzi w interes szkoły jako interes publiczny.

Ustawodawca w art. 66 ust. 1 pkt 2 ustawy posłużył się słowem "może", co oznacza, że odwołanie ze stanowiska jest fakultatywne i oparte na uznaniu, które nie może być dowolne i nieuzasadnione. Uznanie nie oznacza dowolności - organ ograniczony jest koniecznością wykazania przesłanek uzasadniających odwołanie, a przepis ma charakter gwarancyjny i jego celem jest zapewnienie stabilności zatrudnienia i wyłączenie możliwości odwołania dyrektora z błahych powodów. Proces odwołania dyrektora powinien zatem przebiegać w dwóch etapach. Pierwszym etapem winno być sformułowanie przyczyn odwołania, a kolejnym ustalenie, czy przyczyny te wyczerpują znamiona szczególnie uzasadnionego przypadku. Zarządzenie o odwołaniu nauczyciela ze stanowiska kierowniczego wymaga przy tym starannego uzasadnienia stanowiska zajętego przez organ, gdyż ustalenie znaczenia pojęcia "w przypadkach szczególnie uzasadnionych" nie może być podejmowane w sposób abstrakcyjny, lecz powinno uwzględniać okoliczności faktyczne, będące podstawą wydania aktu.

Odwołanie nie może mieć charakteru dowolnego lub arbitralnego, lecz powinno być dokładnie i szczegółowo uargumentowane w uzasadnieniu tego aktu. Obowiązkiem organu jest dokładne wskazanie przyczyn odwołania dyrektora w tym trybie i wyczerpujące uzasadnienie trafności takiego rozstrzygnięcia, bowiem określony ustawą tryb obsadzania stanowiska dyrektora świadczy o woli ustawodawcy zapewnienia cech trwałości stosunkowi pracy na tym stanowisku.

Wyrok Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego we Wrocławiu z dnia 10 sierpnia 2021 r., IV SA/Wr 468/20

Źródło: www.orzeczenia.nsa.gov.pl